Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 1266/26
L-TRAV-629/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 23 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie MALDAGUE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 septembre 2024, sous le numéro 629/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 30 septembre 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 2 février 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 2 février 2026, Maître Brahim SAHKI, en remplacement de Maître Jean TONNAR, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Marie MALDAGUE, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité *« d'agent de sécurité »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 septembre 2015 avec effet au 1er octobre 2015.

Par courrier du 28 février 2024, le requérant a été convoqué à un entretien préalable qui s'est tenu le 7 mars 2024.

Par courrier recommandé du 14 mars 2024, la défenderesse a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 22 avril 2024, le requérant a contesté son licenciement.

Le requérant avait lors du licenciement une ancienneté de 9 ans et était âgé de 32 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 14 mars 2024 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 41.904,65.- euros avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement du 22 avril 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, montant ventilé de la manière suivante :

- préavis de 4 mois (4.667,63+4.446,27+4.029,02)/3)x4)	17.523,88.- euros brut
- indemnité de départ	4.380,77.- euros brut
- préjudice matériel	10.000.- euros
- préjudice moral	10.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 2 février 2026, PERSONNE1.) réajuste sa demande. Il :

- diminue sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 7.353,95.- euros ;
- diminue sa demande en condamnation à lui payer une indemnité de départ au montant de 3.446,40.- euros.

Le requérant conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et grave des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) réplique qu'il n'y aurait pas de libellé obscur. Il aurait contesté les motifs.

Le 27 février 2024, il aurait quitté son poste seulement 1 heure avant son départ prévu. Il aurait eu une obligation familiale et son départ aurait été urgent.

Il aurait rendu le matériel de dispatching à 10.59 heures.

L'employeur aurait pris en compte une absence justifié et non rémunéré. Or, comment est-ce que l'employeur pourrait reprocher un abandon de poste, s'il avait déjà pris en compte une absence injustifiée.

Il conteste encore d'avoir dormi une heure ou une heure et demie. Chaque agent ne devrait pas retourner au siège, mais devrait faire des missions. Les agents seraient stationnaires entre deux missions et à disposition de l'employeur, mais ne devaient pas retourner au siège.

Avant la notice du 13 février 2024, selon laquelle les agents devraient retourner au siège, le requérant n'aurait pas dû revenir. La notice aurait d'ailleurs été émis durant son congé.

PERSONNE1.) se serait trouvé sur le siège avant de la voiture, mais il n'aurait pas dormi. La nouvelle notice aurait été publiée lors de ses congés du 13 février 2024 au 23 février 2024. Il n'aurait rien contresigné et n'aurait eu aucune connaissance de la nouvelle consigne.

Il n'aurait jamais eu d'avertissement écrit sur 10 années de services.

La défenderesse aurait voulu se séparer d'un salarié à moindre coût. Or, il y aurait une certaine loyauté entre collègues, alors que plusieurs collègues auraient établi des attestations pour le compte du salarié et non de l'employeur.

Quant à l'absence, il n'y aurait pas eu de conséquences, alors que le requérant aurait disposé d'un téléphone. Que le requérant ait dormi ou non, serait également sans incident, car le fait reproché n'aurait pas eu lieu durant une mission.

Le licenciement avec effet immédiat doit être déclaré abusif. Il y aurait certes une faute, mais pas de faute grave. Le requérant n'aurait pas été en service et il n'y aurait pas eu de conséquences graves pour l'employeur.

Subsidiairement, quant à l'indemnité de départ l'adversaire verserait les fiches de salaires des 12 derniers mois, l'indemnité de départ serait de 3.446,40.- euros sur les 12 derniers mois.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La société SOCIETE1.) soulève *in limine litis* l'exception tiré du libellé obscur de la requête, alors que le requérant n'aurait pas indiqué les faits à la base de la requête. Il n'y aurait pas de justification de sa demande, juste trois phrases que les motifs de la lettre de licenciement ne seraient pas précis, ni réels ni sérieux. Le requérant ne fournirait pas d'explication pour les montants réclamés, de sorte que la requête serait irrecevable.

A titre subsidiaire, la défenderesse prend position quant au fond. Elle explique que si certains salariés partiraient plus tôt, ils devraient respecter la procédure reprise dans une notice technique. Or, le requérant n'aurait pas respecté la procédure, alors qu'il serait parti sans obtenir l'accord de son supérieur hiérarchique et qu'il ne se serait pas déconnecté de la plateforme MEDIA1.).

Une alarme incendie aurait été déclenchée et un autre collègue du requérant aurait dû se présenter pour le remplacer.

Le 28 février 2024, le salarié aurait été surpris par 2 de ses collègues en train de dormir dans la voiture de service. Les collègues du requérant auraient frappé à 2 reprises à la fenêtre du véhicule avant que le requérant ne se réveille.

Or, une note de service aurait spécialement été émise pour ce cas précis lorsque l'agent serait stationnaire. En effet, l'agent devrait rentrer au siège de la société SOCIETE1.) lorsqu'il est stationnaire. La défenderesse ne verrait d'ailleurs pas comment on pourrait interpréter le mot stationnaire autrement. L'agent serait resté une heure est demi sur le parking de SOCIETE2.).

La défenderesse soutient sur base de ses pièces, que PERSONNE1.) aurait reconnu être parti plus tôt. Le supérieur hiérarchique aurait été sur place, mais le requérant aurait tout de même décidé de partir sans autorisation. D'ailleurs, un second supérieur hiérarchique aurait également été présent sur place et il n'y aurait eu aucune force majeure.

Il n'y aurait pas eu d'avertissement écrit, mais oral.

L'employeur reprocherait au requérant une insubordination, un refus d'ordre et un défaut de vigilance.

Le fait de dormir serait une faute grave. Il aurait dormi près d'une heure et demie, et ses collègues auraient dû toquer à deux reprises pour le réveiller. Au vu des pièces, le requérant aurait fait le choix de ne pas suivre les instructions de l'employeur.

Le requérant aurait dormi dans un véhicule floqué de la société SOCIETE1.), ce qui entacherait la réputation de la défenderesse.

Les deux motifs pris isolément seraient déjà graves, mais ensembles, ils seraient très graves.

Il serait impossible de faire confiance au requérant, par conséquent le licenciement serait justifié et les demandes adverses à rejeter.

A titre subsidiaire, la défenderesse offre de prouver le contenu de sa lettre de licenciement par l'audition de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

A titre principal, le licenciement serait justifié et les demandes adverses seraient à rejeter.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de faire droit à l'offre de preuve.

A titre plus subsidiaire, aucune indemnité pour préjudice matériel ne serait à allouer car il n'y aurait pas eu de recherches d'emploi. Quant à l'indemnité de départ, celle-ci serait contesté car elle ne serait pas calculée sur les 12 derniers mois, de sorte que le tribunal ne pourrait y faire droit.

La défenderesse explique encore que les montants à allouer devraient exclure les primes et heures supplémentaires suivant l'article L.124-7 §3 du Code du travail.

Quant à l'indemnité de préavis, le dernier salaire étant de 3.314,47.- euros, le préavis de quatre mois serait de 13.257,88.- euros.

La défenderesse duplique que les fiches de salaires des 12 derniers mois qu'elle a versé ne pourraient être pris en compte par le requérant qui aurait dû à son tour verser ces pièces s'il entendait y prendre appui.

A titre encore plus subsidiaire, le salarié aurait été inactif du 22 mars 2024 au 30 juin 2024.

Il aurait uniquement fait 10 demandes et seulement en suisse. Les recherches en suisse ne seraient pas en lien causal.

Le requérant aurait retrouvé un nouvel emploi le 23 septembre 2024 et 4 mois de préavis épongeraient l'indemnité pour préjudice matériel.

Il faudrait encore prendre en compte les indemnités de préavis perçues.

La défenderesse réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.
La défenderesse duplique que le salarié ferait comme il lui plairait. Malgré consignes claires, le salarié, déciderait qu'ils ne s'appliqueraient pas à lui.

Quant à l'absence en février 2024, il serait justifié de ne pas payer le requérant, mais on ne pourrait pas extrapoler les indications contenues dans la fiche de salaire, alors que l'ensemble du dossier démontrerait que l'absence n'aurait pas été accepté.

Le requérant serait retourné des congés le 26 février 2024 et il aurait eu 2 jours ouvrables pour consulter la main courante. Il faudrait partir du principe que le salarié regarde toutes les notices affichées.

Les collègues du requérant se déplaceraient jusqu'au siège et auraient été disponible pour travailler, lorsque le requérant n'aurait rien fait. La notice interne serait claire, qu'il faudrait rentrer.

3. Motifs de la décision

L'article 145 du Nouveau Code de procédure civile prévoit que la requête énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité.

Pour qu'une demande en justice satisfasse aux dispositions de cet article et échappe à la sanction du libellé obscur, il faut qu'elle renferme l'indication exacte des prétentions de la partie demanderesse et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de

celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (J-Cl. Wiwinius: « L'exceptio obscuri libelli », Mélanges dédiés à Michel Delvaux, p. 290).

Concernant la sanction du libellé obscur, il faut rappeler que ce moyen relève de la régularité formelle de la requête. Si ce moyen est fondé, il entraîne la nullité de la requête.

Il constitue une nullité de forme dont ne peut se prévaloir que le plaideur que la loi entend protéger, c'est-à-dire celui auquel l'irrégularité de forme cause un grief.

La notion de grief visée par l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile ne porte aucune restriction. L'appréciation du grief se fait *in concreto,* en fonction des circonstances de la cause. Le grief est constitué chaque fois que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure.

Une irrégularité dommageable peut être celle qui désorganise la défense de l'adversaire (Cass. 12 mai 2005, Pas. 33, p. 53).

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit établir qu'en raison du libellé de l'acte, il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (Cour 5 juillet 2007, n°30520 du rôle).

Il y a lieu de rappeler que le requérant n'est pas tenu de qualifier juridiquement sa demande. Il a contesté la précision, le caractère réel et sérieux du licenciement. Il a incorporé la lettre de licenciement avec effet immédiat dans sa requête et exposé ses demandes indemnitaires.

D'ailleurs la procédure par-devant le Tribunal du travail est une procédure orale.

Il convient de constater, en l'espèce, que les faits sont clairement exposés et que la demande est suffisamment détaillée, de sorte que la partie défenderesse n'a pas pu se méprendre sur sa portée et a utilement pu organiser sa défense.

Il s'y ajoute qu'il appartient au juge, au vu de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile, de donner ou de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

La partie défenderesse n'ayant pour le surplus, pas non plus établie avoir subi un préjudice, le moyen d'irrecevabilité tiré du libellé obscur est partant à rejeter.

La demande est à déclarer recevable en la pure forme.

3.1. <u>Quant à la charge de la preuve</u>

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, *« il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention. »*

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que *« celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation. »*

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio.* Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor.* Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve,* éd. Larcier, 4e éd. 2012, p.108)

3.2. Quant au licenciement avec effet immédiat

3.2.1. Quant à la précision

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'employeur reproche à PERSONNE1.) un abandon de poste en date du 27 février 2024 et d'avoir dormi dans son véhicule de service entre deux missions sur le parking SOCIETE2.) et de ne pas être retourné au siège de la société SOCIETE1.).

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.2.2. Quant au caractère réel et grave

En vertu de l'article L. 124-10 (1) du Code de travail, *« chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.*

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ».

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Quant à l'abandon de poste*

La défenderesse reproche au requérant d'avoir abandonné son poste le 27 février 2024, une heure avant son départ prévu, donc à 11.00 heures au lieu de 12.00 heures et de ne pas avoir prévenu son supérieur hiérarchique. Il aurait encore oublié de déconnecter l'application MEDIA1.) et un autre collègue aurait dû intervenir pour régler une alarme incendie envoyée à PERSONNE1.) à 11.21 heures.

Le requérant ne conteste pas la réalité de ce motif, mais conteste sa gravité. Il explique que d'une part il ne serait que question d'une heure et d'autre part qu'il aurait encore informé deux de ses collègues, alors qu'il n'aurait pas réussi à joindre un de ses supérieurs hiérarchiques.

Il estime encore qu'il serait question d'une double sanction. L'employeur n'ayant pas trouvé d'autres motifs de licenciement, aurait fait état d'un abandon de poste, alors qu'il aurait accepté l'absence en tant qu'absence justifié et non rémunérée.

Il ressort de la fiche de salaire de février 2024 que l'employeur a effectivement retiré une heure de travail au titre d'absence justifiée et non rémunérée.

Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), il est contradictoire de faire état d'une absence justifiée tout en soutenant qu'il serait question d'un abandon de poste.

L'employeur décrit d'ailleurs dans sa lettre de motifs que le requérant avait bien prévenu deux de ses collègues. Il est vrai que la procédure prévoit de prévenir un supérieur hiérarchique, mais cet aspect rend la faute moins grave.

L'attestation de PERSONNE6.) et PERSONNE7.) viennent confirmer le fait que deux collègues ont été prévenus et qu'il n'y aurait eu aucune conséquence dommageable pour l'employeur en raison de la mise à disposition de ces derniers.

Il ressort encore des faits qu'il s'agit uniquement d'une seule heure à mettre en relation avec près de 10 ans de service.

Il s'ensuit que ce reproche est réel, mais pas d'une gravité suffisante.

- *Quant au fait d'avoir dormi dans le véhicule de service et de ne pas être retourné au siège de la société SOCIETE1.)*

Le requérant conteste avoir dormi au volant de son véhicule SOCIETE1.) sur le parking SOCIETE2.) en date du 28 février 2024. Il explique avoir aperçu PERSONNE3.) et PERSONNE8.) dans le rétroviseur de son véhicule lorsqu'ils se sont rapprochés.

Le requérant verse une attestation testimoniale de PERSONNE9.), qui a assisté le requérant lors de l'entretien préalable et précise que le requérant n'aurait pas dormi.

Cette attestation n'est pas pertinente, alors que PERSONNE9.) ne se trouvait pas sur les lieux le jour de l'incident.

Il ressort au contraire d'un rapport du 28 février 2024 ce qui suit :

SCAN DU RAPPORT

Il s'ensuit que la société SOCIETE1.) a rapporté la preuve que PERSONNE1.) dormait dans un véhicule de service.

Suivant note de service du 12 février 2024, PERSONNE5.) envoie une note de service à MAIL1.) repris ci-après :

« Pour application immédiate.

Il est demandé que les patrouilleurs effectuant un poste d'intervenant, reste stationnaire au siège SOCIETE1.) (quand ils ne sont pas en ITV ou autres missions). En effet cela permettra une meilleure réactivité pour prise de moyens d'accès en cas d'itv. »

Le requérant explique qu'avant la notice, il n'aurait pas dû revenir, mais seulement à partir du 13 février 2024. La nouvelle notice aurait été publiée lors de ses congés du 13 février 2024 au 23 février 2024. Il n'aurait rien contresigné et aurait eu aucune connaissance de la prédite notice.

La société SOCIETE1.) soutient qu'il aurait appartenu au requérant de prendre connaissance de la main courante dès son retour.

Il ressort du relevé des horaires de travail réalisés par PERSONNE1.) en février 2024 versée par l'étude CASTEGNARO que le requérant était effectivement en congé, sinon qu'il n'était pas prévu pour travailler à partir du 12 février 2024.

Le requérant a repris le travail le 26 février 2024 et l'incident s'est produit le 28 février 2024. Soit le troisième jour de sa reprise.

Quant au fait d'avoir dormi, il y a lieu de relever qu'il ne s'agit pas d'un fait ayant eu lieu lors d'une mission, mais entre deux missions, lorsque le requérant était en attente de sa prochaine mission.

Ce motif est réel et grave.

Quant au parcours de PERSONNE1.), il ressort des pièces que le requérant a déjà fait l'objet d'un entretien préalable qui s'est tenu le 21 septembre 2022 qui n'a pas été suivi d'un avertissement écrit. Il s'ensuit qu'il a profité d'un pardon patronal.

Eu égard à tout ce qui précède, il n'est pas remis en question que PERSONNE1.) a commis une négligence et a commis une faute, or en considération de son ancienneté de près de 10 ans et de son parcours professionnel, cette faute n'est pas suffisamment grave pour ébranler immédiatement et irrémédiablement la confiance de la société employeuse et de justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant tout en le privant des indemnités légales de licenciement.

Par conséquent, le licenciement avec effet immédiat est à déclarer abusif.

3.3. <u>Quant à l'indemnisation</u>

3.3.1. <u>L'indemnité compensatoire de préavis</u>

L'article L.124-6 du Code de travail dispose que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-

5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 4 mois en cas de licenciement avec préavis.

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 17.523,88.- euros.

La société SOCIETE1.) conteste le prédit montant, alors que le salaire mensuel calculé par le requérant prendrait en compte de multiples primes et heures supplémentaires.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de la rétribution du salarié ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

Eu égard aux pièces versées, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) et de retenir le montant mensuel de 3.314,47.- euros brut (dernier salaire de février 2024), et de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **13.257,88.- euros brut** (4 x 3.314,47.- euros brut) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.3.2. Indemnité de départ

La société SOCIETE1.) soutient que le tribunal ne pourrait pas accorder d'indemnité de départ, alors que le montant réclamé ne serait pas calculé sur les 12 derniers mois et que les fiches de salaires des douze derniers mois ne seraient pas versées.

PERSONNE1.) diminue sa demande au montant de 3.446,40.- euros et soutient qu'il n'y aurait aucun problème, alors que même si lui-même ne verserait pas les fiches de salaires des douze derniers mois, l'employeur l'aurait fait.

La société SOCIETE1.) s'oppose à ce que le requérant puisse prendre appui sur ses pièces. Le requérant aurait dû pour satisfaire aux conditions verser lui-même les fiches de salaires des douze derniers mois.

Le tribunal retient que l'argument de la société SOCIETE1.) est dénué de toute pertinence. D'ailleurs elle ne soumet aucune base légale selon laquelle chaque partie ne pourrait que prendre appui sur les pièces versées par ses soins. Les pièces sont versées pour être débattues de manière contradictoire et chaque partie est libre de verser ce qu'elle estime être nécessaire à la preuve de ses prétentions. La société SOCIETE1.) n'avait aucune obligation de verser toutes les fiches de salaires, ce qu'elle a pourtant fait. Elle est donc malvenue de se plaindre de l'utilisation de ces dernières par la partie adverse.

Ce moyen est à rejeter pour être dénuée de toute pertinence.

L'article L.124-7 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- *un mois de salaire après une ancienneté de service continus de cinq années au moins;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins;*
- *(…)*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12. »

Le requérant ayant une ancienneté de 9 ans, il a partant droit à 1 mois de salaire, alors que son ancienneté au moment du licenciement avec effet immédiat était inférieure à 10 ans.

En vertu de l'article L.124-7(3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

En réponse aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) a diminué cette demande et maintient que le salaire à prendre en compte est de 3.446,40.- euros brut pour la période allant de mars 2023 à février 2024.

Le requérant n'a pas fourni de calcul en ce sens.

Sur base des fiches de salaires de mars 2023 à février 2024 et en l'absence de calculs contraires quant au salaire mensuel mis en compte, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant de **3.267,49.- euros brut** (traitement mensuel brut des 12 derniers mois /12), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.3.3. <u>Préjudice matériel</u>

PERSONNE1.) réclame le montant de 7.353,95.- euros à titre de préjudice matériel.

La société SOCIETE1.) demande le rejet de cette demande, alors qu'il n'y aurait que des recherches d'emploi en suisse et que les recherches seraient insuffisantes.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié, ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Est versé un courriel de réponse de l'aéroport de Genève que la candidature de PERSONNE1.) n'a pas été retenue. Un formulaire rempli pour la société SOCIETE3.) sans indication d'envoi de la candidature ou de réponse, ainsi que trois avis du service MEDIA2.) quant au dépôt de trois candidatures, sans réponses.

Il résulte cependant d'un contrat de travail du 23 septembre 2024 que PERSONNE1.) a trouvé un nouvel emploi avec effet au 24 septembre 2024.

Il ne ressort cependant d'aucune pièce quand le requérant aurait débuté cette recherche. Ayant été licencié avec effet immédiat le 14 mars 2024, il n'est pas possible d'établir si ce nouvel emploi se

trouve en lien de causalité avec son licenciement en absence de preuve de recherche, le salarié ayant pu se contenter de faire une recherche très tardive.

Le Tribunal rejoint les plaidoiries de la société SOCIETE1.) en ce que les recherches d'emplois ne sont pas suffisantes.

S'y ajoute le fait que l'indemnité compensatoire de préavis de 4 mois éponge le préjudice matériel de PERSONNE1.).

Il y a donc lieu de rejeter la demande PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

3.3.4. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 10 ans) et de l'âge du requérant (32 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **7.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **500.- euros**.

4.2. Exécution provisoire

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

rejette le moyen tiré du libellé obscur de la requête ;

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- **diminue** sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 7.353,95.- euros ;
- **diminue** sa demande en condamnation à lui payer une indemnité de départ au montant de 3.446,40.- euros ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 14 mars 2024 que la société anonyme SOCIETE1.) SA a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **13.257,88.- euros brut** au titre de l'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ d'un mois ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **3.267,49.- euros brut** au titre de l'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, partant en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **7.000.- euros** au titre d'indemnisation de son préjudice moral consécutif au licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé